

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94
TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PNS PADA KANTOR
CAMAT KEMUNING KOTA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

APRIANSYAH

1911386

ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline at the Kemuning District Office, Palembang City. According to Sugiyono (2011:2) explains that research methods are basically a scientific way to obtain data with certain purposes and uses. According to Sugiyono (2011:9) qualitative research methods are research methods that are based on the philosophy of postpositivism, used to research the natural conditions of objects, (as opposed to experiments) where the researcher is the key instrument, data collection techniques are carried out by triangulation (combination), Data analysis is inductive or qualitative, and research results have emphasized the meaning of generalizations. In this research, the research method used is a qualitative descriptive method. Based on the results of the research and discussion presented by the researcher in the previous chapter, it can be concluded that the implementation of Government Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant discipline at the Kemuning District Office, Palembang City uses George Edward III's theory which consists of 4 (four) indicators, namely Communication, resources, disposition and organizational structure have been implemented optimally. The 3 (three) indicators contained in Implementation Regulation Number 94 of 2021 concerning Civil Servant Discipline, including the Obligations, Prohibitions and Punishments for Civil Servants which are applied by all employees at the Kemuning Subdistrict Office, Palembang City, have understood and complied and implemented them properly. optimally by all employees.

Keywords: Implementation, work discipline

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil bukan hanya unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup ditengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional. Pendayagunaan PNS terus ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman terhadap masyarakat, serta kemampuan profesional dan kesejahteraan PNS sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Salah satu latar belakang ditetapkannya PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti dari PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil karena adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja dan pelayanan PNS seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi PNS pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan didalamnya.

Tujuan nasional negara Indonesia tertuang didalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan nasional tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan secara sistematis dan realisasi yang sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya.

Pegawai Negeri yang penuh tanggung jawab, kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan nasional yang mulia tersebut. Untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang penuh tanggung jawab, kesetiaan, dan ketaatan terhadap Pancasila dan UUD 1945 tersebut maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya. Dalam rangka pengintegrasian perencanaan pembangunan daerah dalam sistem pembangunan nasional mengamanatkan bahwa arah kebijakan tentang penyelenggaraan negara antara lain ada lah meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:87), dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaian tersebut jujur dan objektif serta ada tindak lanjut. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah pegawai telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila seseorang pegawai telah memenuhi standar yang

ditetapkan, maka pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik, begitu juga sebaliknya. Manfaat yang diharapkan dengan adanya prestasi kerja ini adalah akan mampu meningkatkan kualitas pelayanan. Pemerintah juga akan dapat menggunakan penilaian kerja ini sebagai alat pengambilan keputusan dalam rangka menetapkan kompensasi dan kenaikan jabatan atau pangkat.

Terkait dengan Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diamanatkan dalam UU nomor 5 tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Untuk meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang cukup sulit.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Disiplin yang baik tercerminnya dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan yang ada.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan atau instansi tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya PP No. 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah di amanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

Kecamatan Kemuning Kota Palembang ikut serta dalam mengimplementasikan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kemuning Kota Palembang untuk melakukan hal-hal yang melanggar peraturan tersebut, Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang sebagai lembaga yang memberikan pelayanan di bidang kepegawaian dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, telah berupaya meningkatkan pelayanan kepegawaian untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, handal, jujur, bersih dan bertanggung jawab. Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dan Inspektorat kota Palembang masih belum optimal, ini terlihat dari masih lemahnya pengawasan. Terbukti dengan tidak sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin dan kurang adanya tindak lanjut atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Dengan berlakunya peraturan pemerintah tentang Aparatur Sipil negara diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Namun melihat realitas yang ada terutama di berbagai instansi pemerintah saat ini, faktor kedisiplinan ini masih kurang diperhatikan, salah satunya tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di pemerintah Kota Palembang yang masih menjadi persoalan saat ini. Masalah tersebut juga erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai di lingkup Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang yang menjadi objek dalam penelitian ini. Berdasarkan pengamatan awal penulis kualitas kerja dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Kecamatan kemuning secara umum masih tergolong rendah, yaitu kurangnya tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya sebagai Pegawai Negeri Sipil, seperti yang terlihat beberapa pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan, meninggalkan kantor saat jam kerja dengan alasan diluar tugas pekerjaannya (menjemput anak, belanja di pasar dan lain sebagainya). Hal tersebut berakibat pula pada proses penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu 1 hari kerja, selesai lebih lambat hingga 2-3 hari kerja. Namun pelanggaran-pelanggaran yang terjadi tersebut belum dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana mestinya sesuai yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Hal tersebut menjadi suatu gambaran bahwa implementasi dan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap kewajiban melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab di Kecamatan Kemuning Kota Palembang belum sesuai dan belum mempedomani Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan baik sehingga perlu dioptimalkan dan dimaksimalkan lagi implementasi/penerapannya.

Berdasarkan latar belakang di atas yang memuat tentang penegakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dan tidak sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang masih melanggar terutama di Kecamatan Kemuning Kota Palembang, Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan peneliti diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang”**

LANDASAN TEORI

A. IMPLEMENTASI

Implementasi kebijakan jika dipandang dalam pengertian yang luas, merupakan tahap dari proses kebijakan segera setelah penetapan Undang-undang. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas-aktivitas untuk melakukan kebijaksanaan. Implementasi kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan. Studi implementasi merupakan suatu kajian mengenai studi kebijakan yang mengarah pada proses pelaksanaan dari suatu kebijakan. Dalam prakteknya implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang begitu kompleks bahkan tidak jarang bermuatan politis dengan adanya intervensi berbagai kepentingan. Untuk melukiskan kerumitan dalam proses implementasi tersebut dapat dilihat pada pernyataan yang dikemukakan oleh beberapa ahli studi kebijakan berikut.

Van Meter dan Van Horn (dalam Budi Winarno, 2008:146-147) mendefinisikan implementasi kebijakan. Tindakan-tindakan ini sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun makna implementasi menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier (1979) sebagaimana dikutip dalam buku Solihin Abdul Wahab (2008:65), mengatakan bahwa:

Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Jadi implementasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh berbagai aktor sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan itu sendiri.

Menurut Nurdin Usman dalam bukunya yang berjudul Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum

“Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan” (Usman, 2002:70).

Menurut para ahli, Syukur (2005:79) mengemukakan ada tiga unsur penting dalam proses implementasi, yaitu:

- 1) Adanya program atau kebijakan yang sedang dilaksanakan

- 2) Kelompok sasaran, yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan untuk manfaat dari program, perubahan atau perbaikan
- 3) Menerapkan elemen (pelaksana) baik untuk organisasi atau individu yang bertanggung jawab untuk memperoleh pelaksanaan dan pengawasan proses implementasi.

“Menurut Syauckani dkk (2004 : 295) implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup, *Pertama* persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. *Kedua*, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan kegiatan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja penetapan siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan tersebut. *Ketiga*, bagaimana menghantarkan kebijaksanaan secara kongkrit ke masyarakat.”

Berdasarkan pandangan tersebut diketahui bahwa proses implementasi kebijakan sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan publik dapat direalisasikan sebagai hasil kegiatan pemerintah.

Sedangkan menurut Danil A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier dalam Wahab (2005:65) menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa:

“Memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.”

Syukur dalam Surmayadi (2005:79) mengemukakan ada tiga unsur penting dalam proses implementasi yaitu:

“(1) adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan (2) target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan (3) unsur pelaksana (*Implementor*) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.”

Implementasi melibatkan usaha dari *policy makers* untuk memengaruhi apa yang oleh Lipsky disebut “street level bureaucrats” untuk memberikan pelayanan atau mengatur perilaku kelompok sasaran (*target group*). Untuk kebijakan yang sederhana, implementasi hanya melibatkan satu badan yang

berfungsi sebagai implementor, misalnya, kebijakan pembangunan infrastruktur publik untuk membantu masyarakat agar memiliki kehidupan yang lebih baik, Sebaliknya untuk kebijakan makro, misalnya, kebijakan pengurangan kemiskinan dipedesaan, maka usaha-usaha implementasi akan melibatkan berbagai institusi, seperti birokrasi kabupaten, kecamatan, pemerintah desa.

Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor, dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Untuk memperkaya pemahaman kita tentang berbagai variabel yang terlibat didalam implementasi.

B. DISIPLIN PEGAWAI

Kepegawaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin berarti ketaatan atau kepatuhan ada kepada peraturan atau tata tertib yang ada. Fathoni (2006:172) mengemukakan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin pegawai, maka sulit bag instansi perusahaan mewujudkan tujuannya.

Hani Handoko (2001:208) membagi menjadi dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sementara disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Untuk mendukung tindakan pendisiplinan, perusahaan dapat menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif, yang berarti memberika hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran - pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman - hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan

Contoh sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Teguran secara lisan oleh supervisor.
2. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personal.
3. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
4. Skorsing satu minggu atau lebih lama.
5. Penurunan pangkat (demosi)
6. Pemecatan.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman.

Lussier (dalam wahyudin, 2009) menyatakan ada 16 prinsip mengenai penggunaan disiplin secara efektif untuk mengubah pegawai, antara lain:

- a) Wewenang supervisor.

Supervisor sebaiknya melakukan tindakan pendisiplinan sesuai dengan wewenangnya. Hal ini bertujuan agar tindakan pendisiplinan tersebut

dapat diterima oleh pegawai. Oleh karena itu, supervisor haruslah mengetahui sistem disiplin organisasi.

- b) Pengertian mengenai seluruh peraturan dan alasan perlunya tindakan pendisiplinan.
- c) Penjelasan mengenai peraturan.
- d) Pernyataan negatif mengenai peraturan
Supervisor sebagai wakil manajemen seharusnya tidak membuat pernyataan negatif mengenai peraturan yang ada, namun mendukung peraturan tersebut.
- e) Mengikuti peraturan yang telah dibuat.
Supervisor sebagai teladan bagi para pegawainya haruslah juga mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- f) Menghindari tindakan pendisiplinan berdasarkan fakta yang tidak jelas.
- g) Mengumpulkan fakta yang diperlukan sebelum melakukan tindakan pendisiplinan.
- h) Ketegasan dalam melakukan tindakan pendisiplinan.
- i) Privasi dalam memberikan tindakan pendisiplinan.
- j) Pecatatan terhadap perbuatan pelanggaran disiplin.
- k) Pemberian hukuman.
- l) Hubungan kerja yang kembali setelah masa tindakan pendisiplinan selesai.
- m) Pemberian peringatan sebelum dilakukannya tindakan pendisiplinan.
- n) Waktu penetapan tindakan pendisiplinan.
- o) Konsistensi
- p) Tidak secara pribadi.

Setelah peraturan tentang disiplin tersebut ditetapkan maka perlu adanya sebuah sanksi atau hukuman bagi pelanggarnya agar peraturan tentang disiplin pegawai tersebut dipatuhi dan ditaati oleh semua pegawai.

Pengertian hukuman dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah siksa yang dikenakan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. Definisi hukuman (*punishment*) menurut Luthans (dalam Wahyudin, 2009) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Wahyudin (2009) menyimpulkan definisi hukuman, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan (siksa) terhadap suatu respons perilaku atau perbuatan tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya atau tidak mengulang pada perbuatan yang sama.

Donnelly (Wahyudin, 2009) menyatakan ada lima hal agar penggunaan hukuman dapat efektif dalam mengubah perilaku pegawai, yaitu :

- a) Waktu
Waktu untuk menyampaikan hukuman sangat penting. Penelitian menyampaikan bahwa efektifitas hukuman meningkat jika kondisi menekan diberikan segera setelah respon orang yang harus dihukum.
- b) Intensitas

Hukuman mencapai efektifitas terbesar jika stimulus yang menentukan dilakukan terus-menerus. Implikasi kondisi ini akan mencapai efektif jika hukuman mendapat perhatian segera dari orang yang dihukum.

c) Jadwal

Akibat hukuman tergantung dari jadwal penghukuman. Hukuman dapat disampaikan setelah setiap respon yang tidak baik atau sesudah sejumlah respon tidak baik terjadi. Beberapa riset menunjukkan bahwa hukuman menjadi lebih efektif jika dilakukan secara terus-menerus. Konsistensi juga penting, manajer sebaiknya menghukum perilaku masing-masing dengan cara yang sama untuk semua individu yang menunjukkan perilaku tidak diinginkan.

d) Klarifikasi

Kesadaran memainkan peran yang penting dalam penyampaian hukuman. Memberikan alasan jelas, tidak mendua dan memperhatikan konsekuensi masa datang jika respon berulang merupakan cara yang efektif. Pendekatan pada orang dengan respon spesifik merupakan tanggung jawab bagi tindakan manajer terutama menginformasikan pada orang bersangkutan apa yang secara tepat tidak perlu dilakukan.

e) Impersonalitas

Hukuman sebaiknya pada respon spesifik, tidak pada orang dari perilaku umum. Semakin kurang, seseorang yang dihukum mengalami akibat emosional yang tidak diinginkan.

Miftah Thoha (2005:77) membagi tingkat hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi tiga, yaitu :

a) Hukuman disiplin ringan, terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

b) Hukuman disiplin sedang, terdiri dari penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

Hukuman disiplin berat, terdiri dari penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian tidak dengan hormat.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2011:2) menjelaskan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2011:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawan dari eksperimen) dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian telah menekankan makna dari generalisasi. Dalam penelitian ini metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif kualitatif.

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa informan mengenai Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai

Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang, maka berikut dilakukan pembahasan hasil penelitian.

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang

A. Implementasi Kebijakan

Setelah dilakukan penelitian dan wawancara dengan beberapa informan mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan kemuning Kota Palembang, maka berikut dilakukan pembahasan dan hasil penelitian.

1. Komunikasi

Komunikasi sangat dibutuhkan dalam Penerapan Peraturan Pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang ada pada kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang, dalam melaksanakan implementasi peraturan tersebut pimpinan dalam hal ini Camat Kemuning telah mengkomunikasikan peraturan tersebut kepada pegawai melalui sosialisasi seperti rapat koordinasi dan apel pagi rutin setiap hari senin

Komunikasi yang diteorikan oleh George Edward III sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang mereka kerjakan dapat berjalan bila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan (dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu kebijakan yang di komunikasikan pun harus tepat, akurat, dan konsisten.

Berdasarkan pendapat diatas maka Indikator komunikasi yang merupakan Konsep Model Implementasi menurut George Edward III yang digunakan dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Kemuning telah dilaksanakan secara optimal.

2. Sumber Daya

Sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kemampuan yang dimiliki pada kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil bisa menerapkan peraturan tersebut sehingga dalam pelayanan kepada masyarakat sangat penting diperlukan guna menunjang keberhasilan dalam bekerja melayani masyarakat.

Menurut George Edward III Sukses gagalnya suatu kebijakan atau implementasinya dipengaruhi oleh seberapa besar dukungan terhadap kebijakan tersebut. Adanya sumberdaya, dan pemahaman dan kepatuhan dari para pelaku kebijakan. Sehubungan dengan hal itulah sosialisasi kebijakan, sinergisitas kegiatan/ proses dari monitoring pelaksanaan kebijakan akan menjadi penting dalam implementasi kebijakan.

Berdasarkan pendapat diatas maka Indikator Sumber Daya yang merupakan Konsep Model Implementasi menurut George Edward III yang digunakan dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun

2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Kemuning telah bisa diterapkan oleh seluruh pegawai dilihat dari Daftar Urut Kepangkatan Kecamatan Kemuning dimana Pegawai telah beperndidikan Strata I dan Strata II.

3. Disposisi

Disposisi yang di implementasikan pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang, yang diterapkan oleh pimpinan kecamatan dalam hal ini Camat Kemuning kepada seluruh pegawai melalui pendekatan secara kekeluargaan.

Menurut George Edward III bahwa Implementasi kebijakan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah disposisi. Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang di inginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

Berdasarkan pendapat diatas maka Indikator Disposisi yang merupakan Konsep Model Implementasi menurut George Edward III yang digunakan dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diterapkan oleh Pimpinan dalam hal ini Camat Kemuning kepada pegawai di Kantor Kecamatan Kemuning melalui pendekatan secara kekeluargaan dilihat pegawai merespon dan menjalankan arahan dari pimpinan

4. Struktur Birokrasi/ Organisasi

Struktur birokrasi yang diimplementasikan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil kepada seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Kemuning telah memhami dan menjalankan peraturan tersebut sesuai dengan arahan dari pimpinan

Menurut George Edward III bahwa Struktur birokrasi/ organisasi yang bertugas yang mengimplementasikan kebijakan yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satunya dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi standar (*standar operating procedures* atau SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang baik dapat berjalan dengan maksimal dalam penerapan suatu kebijakan.

Berdasarkan pendapat diatas maka struktur birokrasi / organisasi dalam implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pegawai di Kantor Kecamatan Kemuning karna sktruktur birokrasi yang ada telah mengikuti pendiikan dan latihan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Palembang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti kemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang yang menggunakan teori George Edward III yang terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu Komunikasi, Sumber daya, Disposisi serta Struktur Organisasi telah dilaksanakan secara optimal. Adapun 3 (tiga) Indikator yang terdapat di Peraturan Implementasi Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diantaranya tentang Kewajiban, Larangan dan Hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang diterapkan seluruh Pegawai pada Kantor Camat Kemuning Kota Palembang, sudah memahami dan mematuhi serta dilaksanakan dengan optimal oleh seluruh pegawai.
2. Kantor Camat Kemuning Kota Palembang sudah menerapkan disiplin pegawai negeri sipil sepanjang tahun 2023 sebagaimana diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kantor Camat Kemuning melakukan upaya preventif dengan melaksanakan upaya langsung berupa sosialisasi, pembinaan secara berkala, serta apel pagi dan upaya tidak langsung berupa monitoring berkala melalui e-absensi (finger print).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Syukur. 2004. Kumpulan Makalah “*Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan*” Ujung Pandang: Persadi
- Abdul wahab, Solichin. 2008. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Kebijakan ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ali, dkk. 2012. *Studi Kebijakan Pemerintah*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kountur, Ronny. 2008. *Manajemen Resiko Operasional Perusahaan*. Jakarta: Pendidikan Pembinaan Manajemen.
- Kuncoro, Mudrajad. 2014. *Masalah, Kebijakan, dan Politik Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Erlangga.
- Milles, Matthew B. and A. Michael Huberman. 2005. *Qualitative Data Analysis (terjemahan)*. Jakarta: UI Press.
- Poerwadarminta. 2014. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rustanto, Bambang. 2013. *Menangani Kemiskinan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Subarsono, AG.2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharto, Edi. 2013. *Kemiskinan & Perlindungan Sosial Di Indonesia*. Alfabeta, CV.

Supardi, dkk. 2022. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Pelambang: STIA SATYA NEGARA.